

**Галкина Марина**

ассистент

УО»Полесский государственный университет»  
г. Пинск, Республика Беларусь**НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ УЧЕТА И ДОКУМЕНТАЛЬНОГО  
ОФОРМЛЕНИЯ ВЛОЖЕНИЙ В ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ**

Трудовые ресурсы - наиболее важный фактор при производстве продукции, работ и услуг. Непосредственные затраты труда работников, занятых в большинстве отраслей являются субстанцией предоставляемых ими потребительных стоимостей. Все другие факторы - реальный капитал и материальные затраты - представляют лишь дополнительные условия использования трудовых ресурсов. Усиление функциональной роли трудовых ресурсов приводит к необходимости изменения методических подходов к их оценке и отражению в учете.

В отечественном бухгалтерском учете еще одной из проблем является отсутствие методики отражения затрат на трудовые ресурсы в системе счетов. Современная методика отечественного бухгалтерского учета не предусматривает в типовом плане счетов отдельных счетов для отражения операций по затратам на трудовые ресурсы.

В настоящее время все затраты, связанные трудовыми ресурсами учитываются на разных счетах затрат во втором разделе баланса, в составе оборотных активов, что затрудняет возможность оперативного получения информации о них. Так, информация о затратах на обучение работников и повышение их квалификации, отражается на счетах 25 «Общепроизводственные расходы» и 26 «Общехозяйственные расходы», а информация о затратах на медицинское обслуживание сотрудников в собственных медицинских пунктах на счете 29 «Обслуживающие производства и хозяйства».

По мнению многих авторов, трудовые ресурсы, по своей экономической сущности, соответствуют внеоборотным активам, однако не имеют материально вещественной формы и не подлежат амортизации. В то время как большая часть ресурсов организации представлена материальными объектами, стоимость которых со временем снижается посредством амортизации, ценность людских ресурсов с годами может и должна возрастать. Таким образом, как для блага самой организации, так и для личного блага служащих своей организации, руководство должно постоянно работать над повышением потенциала кадров. Следовательно, для их учета невозможно применять счета, предназначенные для учета нематериальных активов и основных средств. Исходя из разработанной нами классификации затрат трудовые ресурсы, видится правильным использовать предложенную нами методику учета.

Для формирования и обобщения информации о сумме затрат предлагаем использовать синтетический счет 27 «Затраты на трудовые ресурсы». По дебету этого счета необходимо отражать суммы затрат, предназначенных для воспроизводства трудовых ресурсов. По кредиту - списание затрат равными долями в течение срока, на протяжении которого работник будет работать в организации.

К счету 27 «Затраты на трудовые ресурсы» нами видится правильным открывать субсчета в соответствии с целевой направленностью расходования средств организации на трудовые ресурсы:

- 27-1 затраты на образование;
- 27-2 затраты на медицинское обслуживание;
- 27-3 затраты на оздоровление работников.

Такое структурное строение счета 27 «Затраты на трудовые ресурсы» позволит формировать информационную базу обо всех затратах организации такой целевой направленности, как в целом, так и в разрезе их видов. Кроме того, учетные записи по указанным субсчетам позволят определить, на наш взгляд, фактическое использование средств организации по соответствующим направлениям.

В нормативной базе и литературе отсутствуют рекомендации по ведению аналитического учета, соответствующие современным условиям применения информационных технологий и повышения требований к детализации информации в целях управления организацией. В части решения данной проблемы предлагаем в связи с вышеизложенной методикой учета затрат на трудовые ресурсы аналитический учет представить следующим образом:

- 27.1.1 затраты на специальное образование;
- 27.1.2 затраты на участие в семинарах;
- 27.1.3 затраты на обучение без отрыва от производства;
- 27.1.4 затраты по повышению квалификации;
- 27.2.1 затраты по профилактическому осмотру;
- 27.2.2 затраты по оказанию медицинской помощи;
- 27.3.1 затраты по оздоровлению внутри страны;
- 27.3.2 затраты по оздоровлению за рубежом.

Представляется также обоснованным в аналитическом учете в целях управления выделить затраты по структурным подразделениям.

Система документирования хозяйственных операций является значимой частью организации бухгалтерского учета, поскольку от своевременности и качества составления документов зависит достоверность учетной и отчетной документации. Документы служат средством оперативного управления производством. Изучение нами литературных источников позволяет отметить, что вопросы, связанные с документальным оформлением вложений в трудовые ресурсы, относятся к наименее разработанным в отечественной экономической науке. До настоящего времени не разработаны и не утверждены формы

документов для отражения вложений в трудовые ресурсы, которые могли бы иметь рекомендательный характер для руководства организаций. С этой целью нами предлагается усовершенствовать форму лицевого счета, включив дополнительно строку «Затраты на образование, медицинское обслуживание и оздоровление», где будет ежемесячно отражаться информация о произведенных организацией вложениях в каждого конкретного работника.

С целью систематизации учетной информации и определения всей суммы вложений в трудовые ресурсы организации необходимы сводные документы. По нашему мнению, это могут быть «Ведомость учета вложений в трудовые ресурсы» и «Журнал учета вложений в трудовые ресурсы», где будут отражаться расходы организации, как в целом, так и по цехам, за отчетный период и с нарастающим итогом. Для отнесения части затрат на трудовые ресурсы в себестоимость изготавливаемой продукции следует списывать их согласно сроку заключенного с работником контракта или договора. Обучающая организация обязательно должна иметь соответствующую лицензию, иначе затраты не будут принимать к учету. Как итог обучения должны выдать обучающемуся подтверждающие документы, (диплом, сертификат и т.п.)

В трудовом договоре или в отдельном соглашении должны быть определены условия, при наступлении которых у работника возникает обязанность возместить затраты работодателя на его обучение, а также порядок возмещения затрат. Затраты на обучение взыскиваются с работника не в полном размере, а пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени. Возмещение расходов на обучение может быть добровольным. В иных случаях спор между работодателем и бывшим учеником может рассматриваться только судом. Возмещение расходов работодателя в рассрочку возможно, если это предусмотрено договором либо по договоренности.

Таким образом, решение вышеперечисленной методических проблем позволит обосновать состав затрат на трудовые ресурсы, систему счетов, методики бухгалтерского учета, позволят упорядочить документальное оформление данных операций; получить достоверную информацию о произведенных вложениях в трудовые ресурсы в целях дальнейшего расчета эффективности их использования.

